Aguascalientes, Aguascalientes, a miércoles, 15 de septiembre de 2021

A sus antecedentes, el escrito presentado el día **doce de agosto del año dos mil veintiuno**, suscrito por **JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ GONZÁLEZ**, en su carácter de Secretario General del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE FORJAS Y MÁQUINAS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA, C.T.M.**, mediante el cual exhibe por triplicado el **Contrato Colectivo de Trabajo en Revisión con Tabulador de Salarios**, celebrado entre el Sindicato anteriormente mencionado, por conducto de su Secretario General, y la empresa **EATON INDUSTRIES, S. DE R.L. DE C.V.**, por conducto de su representante legal, **ARIANA IRAÍS SOTO FERNÁNDEZ**, personalidad que tienen reconocida en autos del expediente **215** de Asociaciones Sindicales de esta Junta.

Visto el contenido del escrito de cuenta, el promovente presenta el **Contrato Colectivo de Trabajo en Revisión con Tabulador de Salarios**, que rige las relaciones obrero patronales de la empresa mencionada. La revisión se aprueba en todas y cada una de sus partes y se ordena su registro y depósito en el Libro General de Contratos Colectivos de Trabajo de esta Junta, bajo el número que legalmente le corresponda. Finalmente entréguese a las partes copia del contrato y del presente auto, debidamente cotejadas y selladas por la Secretaría de esta Junta. Todo lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los artículos 386, 390, 391, 393 en relación con el 399 BIS de la Ley Federal del Trabajo.- **NOTIFÍQUESE.**

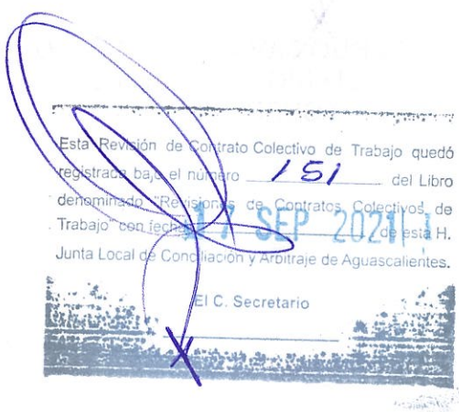
Así lo provee y firma la Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes, ante el Secretario de General Acuerdos, quien autoriza y da fe.-

L'RTC.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje Estados Unidos Mexicanos Aguascalientes, Ags.

LIC. MYRTHALA IBARRA GONZÁLEZ
PRESIDENTA

LIC. RICARDO TAVÁREZ CASTILLO
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS


Esta Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo quedó registrada bajo el número 151 del Libro denominado "Revisiones de Contratos Colectivos de Trabajo" con fecha 17 SEP 2021 de esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes.
El C. Secretario

Sindicato Único de Trabajadores de Forjas y Máquinas Conexos y Similares de la República Mexicana, C.T.M.

Registro: **10/9918-3**

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO
P R E S E N T E

JOSÉ ALFREDO GONZALEZ GONZALEZ, en mí carácter de Secretario General del Sindicato al membrete citado, personalidad que tengo debidamente acreditada, ante esta H Autoridad en el expediente sindical 215 del Registro de Asociaciones, con el debido respeto comparezco para decir;

Adjunto: al presente me permito remitir por triplicado la revisión contractual del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa denominada **EATON INDUSTRIES, S. DE R.L DE C.V** y esta organización sindical. La personalidad jurídica del Representante Legal de la Empresa se encuentra debidamente acreditaba en los Autos del Expediente sindical.

Por lo anterior expuesto y fundado a esta H. Autoridad atentamente pido:

Único:- Solicito se reconozca la revisión salarial del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales.

PROTESTO LO NECESARIO

ATENTAMENTE
"UNIDAD Y TRABAJO"
AGUASCALIENTES, AGS A 2 JULIO DE 2021

JOSÉ ALFREDO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran, por una parte, la **Empresa Eaton Industries, S. de R.L. de C.V.,** representada por **Ariana Irais Soto Fernández** en su carácter de representante legal, y por la otra, el **Sindicato Único de Trabajadores de Forjas y Maquinas, Conexos y Similares de la República Mexicana**, representado por **José Alfredo González González**, en su carácter de Secretario General, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

D e c l a r a c i o n e s

I. La **Empresa** declara que:

Eaton Industries, S. de R.L. de C.V., es una sociedad mercantil debidamente constituida conforme a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos, que se dedica a la producción, manufactura, ensamble, subensamble, inyección, moldeo, recubrimiento y pintado de todo tipo y/o clase de partes, componentes y productos automotrices y cuenta con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y de este contrato colectivo, por lo que asume todas las responsabilidades y obligaciones que deriven de las mismas.

II. El **Sindicato** declara que:

Está legalmente constituido conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y tener su domicilio en Av. Héroes de Nacozari Sur #900, Colonia IV Centenario, C.P. 20260, en Aguascalientes, Aguascalientes.

Está de acuerdo y conocer lo declarado por la **Empresa**.

C l á u s u l a s
C a p í t u l o I
D i s p o s i c i o n e s G e n e r a l e s

1ª. Definiciones:

a. **Empresa**: **Eaton Industries, S. de R.L. de C.V.**
b. **Sindicato**: **Sindicato Único de Trabajadores de Forjas y Maquinas, Conexos y Similares de la República Mexicana**.
c. **Trabajadores**: Las personas físicas que como trabajadores prestan sus servicios personales, subordinados a **Eaton Industries, S. de R.L. de C.V.** en el domicilio señalado en este contrato.
d. **Trabajadores de Confianza**: Los mencionados en la Cláusula Séptima de este Contrato. **Trabajadores Eventuales**: Los mencionados en el Capítulo IV de este Contrato.
e. **Trabajadores de Planta**: Los que tienen celebrado con la Empresa un contrato por tiempo indeterminado.
f. **Jefes**: Los Directores, Gerentes, Jefes y demás personas a quienes la **Empresa** tiene asignadas funciones de Dirección, Administración, Inspección, Fiscalización y Vigilancia.
g. **Departamento o Secciones**: Las dependencias en que se divide la **Empresa** en su operación.
h. **Materiales**: Todo lo que, generalmente, se usa para el desarrollo de los trabajos normales de la **Empresa**.
i. **Contrato**: El presente contrato colectivo.
j. **Ley**: La Ley Federal del Trabajo.
k. **Reglamento**: El Reglamento Interior de Trabajo de la **Empresa**.

2ª. El presente Contrato Colectivo de Trabajo rige y estará vigente en el domicilio ubicado en **Boulevard Circuito Profesor Enrique Olivares Santana S/N dentro del Parque Industrial denominado Parque Industrial Finsa Aguascalientes, C.P. 20393, en Aguascalientes, Aguascalientes**.

3ª. La **Empresa** reconoce que el **Sindicato** es el único que representa el interés profesional de los trabajadores sindicalizados a su servicio en el domicilio señalado en este contrato; en consecuencia, únicamente con los Representantes Legales reconocidos por el Sindicato tratarán todos los asuntos de carácter colectivo que se presenten derivados de la aplicación del presente Contrato, de su Reglamento o de la Ley.

El párrafo que antecede no abarca aquellas órdenes que dicte la **Empresa** para la buena ejecución de las labores, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores.

4ª. La representación del Sindicato radica en su Comité Ejecutivo debidamente legalizado y en los demás representantes que señalen sus Estatutos.

5ª. El Sindicato reconoce que la dirección y administración de la **Empresa** corresponde exclusivamente a ésta.

6ª. Las Partes están de acuerdo en que ajustarán sus relaciones de trabajo a los principios que establecen los artículos 2° y 3 ° de la Ley, que establecen que:

a) Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
b) Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
c) El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.
d) Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
e) El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.
f) No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
g) No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.
h) Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Capítulo II
Personal de Confianza

7ª. Para los efectos de este Contrato, se considerarán puestos de confianza y fuera de la aplicación del presente contrato, los siguientes:

Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes, managers, jefes de departamento y los asistentes personales de todos los anteriores, administradores, contadores, inspectores, supervisores, jefes de producción, vigilantes y personal de seguridad.

Igualmente se considerará personal de confianza el que desempeñe labores de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general y el que se relacione con trabajos personales del patrón dentro de la **Empresa** o establecimientos.

Para el efecto de esta cláusula, la **Empresa** podrá reclasificar los puestos de confianza cuando lo juzgue conveniente, podrá suprimir algunos puestos para crear nuevos puestos, cambiar denominaciones y, en general, hacer cualquier modificación dentro del personal de confianza.

Capítulo III
Ingreso de los Trabajadores

8ª. Todo el personal de nuevo ingreso en los niveles sindicalizados será contratado por la **Empresa**, con el compromiso de su afiliación al Sindicato, o bien será proporcionado por éste cuando así se lo solicite la **Empresa**.

9ª. Para ingresar al servicio de la **Empresa**, los trabajadores cumplirán con los siguientes requisitos:

a. Ser miembro del Sindicato o afiliarse a él, en los términos de la cláusula **8ª.**
b. Proporcionar con fidelidad los datos requeridos para su ingreso.
c. Tener 18 años cumplidos como mínimo.
d. Someterse al examen médico con el profesionista que la **Empresa** señale, debiendo proporcionar en forma veraz los datos o informes que se le pidan, y resultar satisfactoriamente aprobado.
e. Los hombres en edad de servicio militar obligatorio, deberán acreditar haber cumplido con este requisito exhibiendo el documento idóneo al corriente (cartilla liberada).
f. Aprobar satisfactoriamente los exámenes de admisión que la **Empresa** considere conveniente y demostrar competencia para el puesto.
g. Haber terminado el grado de estudios mínimos requeridos por la **Empresa**, comprobándolo con los certificados correspondientes.
h. Cumplir con los programas, cursos, sesiones y actividades de capacitación y adiestramiento que imparta la **Empresa**.

10ª. En los términos de lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 47 de la Ley, todo trabajador al ingresar al servicio de la **Empresa** deberá, en un período de treinta días, demostrar la capacidad, aptitudes o facultades que manifieste al contratarse; si existiere algún engaño del trabajador o del Sindicato sobre las mismas, la **Empresa** podrá separar al trabajador, sin responsabilidad de su parte.

11ª. La **Empresa** podrá contratar a trabajadores en **capacitación inicial y a prueba**.

a) En **Periodo a Prueba**. Para que los trabajadores le presten servicios durante un periodo determinado con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita y no podrá exceder de treinta días. El periodo de prueba podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general y para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio de la **Empresa**, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integrada para ese efecto y así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para ésta.

b) En **Capacitación Inicial**. Para que los trabajadores le presten servicios durante un periodo determinado, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general y para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento integrada para ese efecto, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la **Empresa**.

12ª Los periodos de prueba y en capacitación inicial serán improrrogables hasta los límites legales establecidos y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos

13ª. La **Empresa** sólo tendrá la obligación de cubrir las vacantes que se produzcan cuando, a su juicio, así lo ameriten las necesidades de la operación, por ello la plantilla de la **Empresa** no estará formada por un número fijo de plazas.

Las vacantes originadas por permisos o ausencias temporales, cuando requieran ser cubiertas lo serán transitoriamente por los trabajadores a quienes se les asigne.

14ª. La **Empresa** admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la **Empresa** o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión por admisión o ingreso.

15ª. La **Empresa** podrá imponer a los trabajadores que cometan faltas durante el desempeño de sus labores, sanciones consistentes en suspensión en sus labores, dependiendo ellos de la gravedad de la falta cometida y debiendo observar en todo caso, lo previsto en la Fracción X del Artículo 423 de la Ley.

Capítulo IV
Trabajadores Eventuales y de Temporada

16ª. La **Empresa** podrá contratar trabajadores para obra determinada o por tiempo determinado, en los casos justificados, conforme a los Artículos 36 y 37 y demás relativos de la Ley; y estos contratos quedarán terminados automáticamente al concluir el objeto de los mismos, sin necesidad de aviso o notificación alguna.

17ª. Cuando la **Empresa** tenga que atender necesidades extraordinarias y que por lo mismo requiera, por un período determinado de tiempo, de más servicios de lo acostumbrado, podrá contratar trabajadores eventuales para obra determinada o por tiempo determinado, establecer un segundo o tercer turno en forma permanente o con carácter de eventual o por tiempo determinado.

Para la contratación de dichos trabajadores, se seguirá el mismo procedimiento y se hará bajo las condiciones a que se refieren las cláusulas 8ª y 9ª y causarán baja automáticamente al

concluir la obra o tiempo para el que fueron contratados, sin tener derecho a recibir ninguna indemnización por este concepto.

18ª. Cuando se trate de trabajadores eventuales de naturaleza distinta a los desempeñados normalmente en la **Empresa**, es decir, que no correspondan a las actividades y objeto social de la misma, tales como reparación, modificación o cambio de maquinaria, obras de albañilería, de instalaciones eléctricas, instalaciones mecánicas, vigilancia, limpieza y de servicios incluyendo los administrativos, etc., la **Empresa** podrá contratar libremente a los trabajadores necesarios, sin que se requiera su afiliación al Sindicato; y las relaciones de trabajo de estos trabajadores eventuales se regirán por las normas aplicables individualmente a ellos y no por este Contrato Colectivo.

19ª. La **Empresa** podrá contratar trabajadores para llevar a cabo labores de naturaleza discontinua o para desempeñar labores fijas o periódicas de carácter discontinuo o de determinada temporada, o cuando no se exija la prestación del servicio toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores así contratados tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, pero en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Capítulo V
Salarios

20ª. El pago de los salarios será el día viernes de cada semana, o el día laborable anterior en caso de que cualquiera de estos coincida con un día no laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación; incluirán el pago de los séptimos días y de los días de descanso obligatorios, y los percibirán menos las cantidades que correspondan a las retenciones que de conformidad con las disposiciones fiscales y de seguridad social que la **Empresa** este obligada a efectuar.

El salario se pagará en las instalaciones de la **Empresa** o en donde los trabajadores se encuentren prestando sus servicios, para lo cual el sindicato, por motivos de seguridad, a su nombre otorga su consentimiento y autoriza a la **Empresa** a que se realice el pago del salario y demás percepciones por medio de depósito en cuenta bancaria, transferencia, tarjeta de débito o cheque, o por cualquier otro medio electrónico, por lo que el Trabajador abrirá y señalará la cuenta que corresponda y autoriza desde ahora a la **Empresa** a realizar dichos depósitos. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por la **Empresa**.

21ª El depósito del salario y demás percepciones, hará las veces de recibo de pago de salario y de las prestaciones a que tengan derecho los trabajadores, quienes validarán el recibo electrónico de la **Empresa** por la totalidad de las percepciones devengadas y jornada laborada, así como por los descuentos o deducciones correspondientes, implicando un finiquito hasta la fecha del pago.

El recibo electrónico o la disposición de la remuneración, implicará la conformidad de los trabajadores del salario y percepciones recibidas, que cubren el trabajo desempeñado en el periodo de pago. Cualquier cantidad a la que el trabajador crea tener derecho en adición a lo recibido, deberá exigirla a la **Empresa** en el momento de recibir su salario y prestaciones o a más tardar en los dos días siguientes a ello, o antes de disponer de su pago.

El Sindicato está de acuerdo en que cuando la **Empresa** emita recibos por medios electrónicos o virtuales, la firma autógrafa de los trabajadores será sustituida por una clave de acceso, contraseña, clave privada, firma electrónica y/o número de identificación personal (NIP) que utilice en el sistema de información electrónico o red interna de la **Empresa**, y que ellos mismos deberán elegir o crear de manera secreta y que utilizarán a su conveniencia.

Capítulo VI
Jornada de Trabajo

22ª. Para todos los efectos legales y contractuales las jornadas diurnas, mixtas y nocturnas serán de 48 horas, 45 horas y 42 horas respectivamente, pudiendo las partes repartir la jornada semanal para permitir a los trabajadores el reposo de un día o más en la semana. Los días de reposo se contabilizarán como días laborables para los efectos legales a que a que haya lugar incluyendo los días de vacaciones a disfrutar.

Con base en el total de horas laborables de la jornada semanal, la jornada podrá repartirse a fin de permitir a los trabajadores el reposo acumulado de varios días en la semana o algún programa de acumulación mensual de la jornada, respetándose en dicho reparto los tiempos de descanso proporcionales a los legales, todo ello de acuerdo con las necesidades del servicio y al acuerdo de las partes en las modalidades de la jornada semanal, con fundamento en el artículo 59 de la Ley.

23ª. La jornada de trabajo será distribuida por la **Empresa**, y los horarios, jornadas o turnos de trabajo a que estarán sujetos los trabajadores serán determinados por ésta.

Los trabajadores estarán obligados a rolar turnos de acuerdo con las necesidades de la producción o de los servicios que se prestan y al programa que la **Empresa** formule.

La **Empresa** podrá modificar, cambiar horarios, jornadas o turnos de trabajo y horas de alimentos en lo futuro, si las necesidades del trabajo así lo hicieren necesario, mismos que se regirán y controlarán de acuerdo con las necesidades de la **Empresa,** disfrutando de media hora intermedia o del tiempo intermedio que se reglamente, dentro del lugar de trabajo, para descanso y alimentos.

24ª. Cuando por circunstancias extraordinarias, aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante e tiempo excedente, se considerarán como extraordinarios y se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, en la inteligencia de que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa por escrito del representante de la **Empresa** o de su jefe inmediato.

La **Empresa** podrá exigir al personal que labore tiempo extraordinario, con las limitaciones que establece la Ley, igualmente podrá exigir a los trabajadores que laboren en otro turno o en días festivos o descanso obligatorio, según las necesidades del trabajo.

25ª. Los trabajadores están obligados a marcar el control de jornada que la **Empresa** tenga establecido o a firmar las listas de asistencia; el incumplimiento de este requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Capítulo VII
Descansos, Vacaciones y Permisos

26ª. Los trabajadores disfrutarán un **día de descanso semanal** que preferentemente será el día domingo, en la inteligencia de que la **Empresa** pagará el salario correspondiente a ese día en proporción a los días trabajados en esa misma semana.

Cuando por necesidades de producción los trabajadores tengan que laborar el día domingo siendo este día su día de descanso, se les pagará, independientemente del salario de dicho día de descanso, un salario doble por el servicio prestado; en el supuesto de que los trabajadores laboren el día domingo como día normal de su jornada semanal, percibirán una prima del 25% del salario normal de dicho día, por laborarlo.

27ª. Se establecen como días de descanso, para los trabajadores con goce de sueldo, los siguientes:

I.- 1º de enero,
II.- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero,
III.- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo,
IV.- El jueves y viernes santos,
V.- 1º de mayo,
VI.- 16 de septiembre,
VII.- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre,
VIII.- 12 de diciembre,
IX.- 24 y 25 de diciembre,
X.- 31 de diciembre de cada año,
XI.- El 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
XII.- El que determinen las leyes federales y locales electorales, para efectuar la jornada electoral.

Empresa y Sindicato acuerdan designar a los trabajadores que a su juicio sean necesarios para desempeñar los servicios indispensables en esos días.

Cuando por necesidades del servicio los trabajadores laboren en los días de descanso que establece la Ley, la **Empresa** les pagará un salario doble independiente del salario que les corresponda por el día de descanso, quedando obligados los trabajadores a laborar dichos días cuando así se convenga entre **Empresa** y Sindicato.

El Sindicato y la **Empresa** podrán convenir en que los días de descanso adicionales a los señalados por la Ley Federal del Trabajo se disfruten otro día para ampliar los días de descanso semanales y mensual.

28ª. La **Empresa** otorgará las **vacaciones** a sus trabajadores en los términos de lo dispuesto por el Capítulo IV del Título Tercero de la Ley, de acuerdo con el programa que determine la **Empresa**, las que se disfrutarán de acuerdo con la siguiente tabla:

1 año de servicios	6 días de vacaciones pagadas
2 año de servicios	8 días de vacaciones pagadas
3 año de servicios	10 días de vacaciones pagadas
4 años de servicios	12 días de vacaciones pagadas
De 5 a 9 años de servicios	14 días de vacaciones pagadas
De 10 a 14 años de servicios	16 días de vacaciones pagadas
De 15 a 19 años de servicios	18 días de vacaciones pagadas

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores tendrán derecho a una **prima vacacional** sobre los salarios que les correspondan por el periodo legal de vacaciones, que le será pagada vía nómina en el aniversario de su ingreso; conforme a la siguiente tabla de acuerdo con su antigüedad:

1 año de servicios	25%
2 año de servicios	30%
3 año de servicios	35%
4 años de servicios	40%
5 años de servicios	45%
De 6 años de servic o en adelante	50%

29ª. Los **permisos para faltar a las labores por asuntos particulares** deberán ser sin goce de sueldo, podrán ser otorgados por la **Empresa** pero deberán solicitarse personalmente al jefe

inmediato o por conducto del **Sindicato**, justificándose el motivo que lo requiere, y con dos días de antelación, a fin de que la **Empresa** pueda tomar las medidas necesarias para cubrir esa ausencia, en la inteligencia de que no podrán ser concedidos en ningún caso antes o después de un día festivo o cuando perjudiquen el desarrollo de las labores normales de la **Empresa**. En caso de que medie de por medio justificación de alguna emergencia, a la interpretación del supervisor o representante de la empresa, está podrá aprobar dicho permiso sin goce de sueldo, aún y cuando el aviso se genere en un lapso menor a los dos días siempre y cuando se dé inmediatamente.

Los permisos sin goce de sueldo a que se refiere este contrato se limitarán a únicamente 2 permisos por mes.

30ª. La **Empresa** otorgará un **permiso de paternidad** a los trabajadores de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Los días de permiso serán el día del parto o de la adopción y los cuatro siguientes, sin contar los días de descanso obligatorio. Ambas circunstancias el trabajador deberá comprobar con los documentos idóneos y dar aviso a la **Empresa** con un mínimo de 7 días hábiles de anticipación o bien si las circunstancias no lo permiten, se tendrá que dar el aviso en la fecha más cercana posterior al evento.

En estos casos la **Empresa** pagará al trabajador o a la trabajadora una ayuda económica consistente en el **importe de 5 Salarios Mínimos Vigentes para la Región**.

31ª. La **Empresa** otorgará a las trabajadoras la posibilidad que establece el artículo 170 fracción II de la Ley, de poder transferir hasta 4 de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que corresponda o de los servicios de salud de la **Empresa**, tomando en cuenta la opinión de ésta y la naturaleza del trabajo que se desempeñe.

En caso de partos de hijos con discapacidad o que requieran atención medica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 8 semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de adopción de un infante las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de 6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

Las madres trabajadoras podrán disfrutar de hasta 6 meses de periodo de lactancia, previo acuerdo con la **Empresa**, periodo en el que podrá reducirse en una hora su jornada, antes de iniciar la misma o al concluirla.

Estos permisos deberán ajustarse a las reformas que se lleguen a aprobar en relación con dichos derechos en la Ley del Seguro Social.

En estos casos la **Empresa** pagará al trabajador o a la trabajadora una ayuda económica consistente en el **importe de 5 Salarios Mínimos Vigentes para la Región**.

32ª. En caso de faltar a las labores, los trabajadores deberán dar aviso de inmediato a la **Empresa**, salvo caso fortuito o fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso; y en todo caso, deberán entregar a la **Empresa** el día en que se presenten a sus labores, los comprobantes justificativos de las faltas que expida por la incapacidad del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que de otro modo se considerarán injustificadas.

33ª. La **Empresa** otorgará a cada trabajador en caso de **muerte del Padre, Madre, Hermano, Hermanam Esposa e Hijos, 3 (tres)** días de permiso con goce de sueldo, los cuales serán el día del deceso y los dos siguientes, en el supuesto de que el suceso ocurra a más de trescientos km. del centro de trabajo, se concederá un día más.

Para justificar el permiso cada trabajador deberá proporcionar al departamento de recursos humanos una copia del acta de defunción.

En estos casos la **Empresa** pagará al trabajador o a la trabajadora una ayuda económica consistente en el **importe de 5 Salarios Mínimos Vigentes para la Región**.

34ª. Al **contraer por primera vez matrimonio** por lo civil, se concederá al trabajador o trabajadora un permiso con goce de sueldo de dos días hábiles contados a partir de la fecha en que contraiga nupcias.

En estos casos la **Empresa** pagará al trabajador o a la trabajadora una ayuda económica consistente en el **importe de 5 Salarios Minimos Vigentes para la Región**.

Capítulo VIII
De las Relaciones con los Trabajadores, Intensidad, Desarrollo y Calidad del Trabajo

35ª. Las partes están obligadas a guardarse recíprocamente las atenciones debidas.

Todos los trabajadores tienen derecho a que se les trate con la debida corrección por parte de sus jefes y, en consecuencia, queda prohibido el maltrato de palabra o de obra.

36ª. Los problemas y cuestiones que directa o indirectamente afecten los intereses colectivos o individuales de los trabajadores o que se relacionen con la interpretación del contrato o de la ley, deberán ser tratados entre la **Empresa** y el Sindicato en las instancias y mecanismos convenidos en el presente contrato colectivo.

a. En la primera instancia los problemas individuales derivados de la administración del contrato, de la aplicación del reglamento y de la ley, se tratarán en las mismas áreas de trabajo por las personas que autoricen las partes para tal efecto.
b. De no llegarse a un acuerdo al nivel a que se refiere el inciso anterior, el problema será tratado por el delegado del Sindicato o Secretario General Seccional y por el Departamento de Personal o de Recursos Humanos de la **Empresa**.
c. De no llegarse a un acuerdo en las instancias anteriores el problema será tratado por las instancias superiores de las partes, quienes estarán en la mejor disposición de reunirse en cualquier momento si así lo determinan o si el caso lo amerita.
d. Los Trabajadores se obligan a cumplir con toda la normatividad relacionada a sus funciones.
e. El mecanismo anterior se aplicará sin menoscabo de la facultad de gestión directa o ante Autoridades de las Partes, quienes podrán intervenir si así lo consideran pertinente en cualquiera de las instancias señaladas.

37ª. El Sindicato y la **Empresa** convienen en que el trabajo deberá ejecutarse con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

38ª. El personal que preste sus servicios a la **Empresa**, será distribuido por ésta, con arreglo a las necesidades de la misma, de acuerdo con el trabajo contratado, y deberá desempeñar sus labores subordinados jurídicamente a la **Empresa**, con la intensidad, cuidado, esmero y eficacia apropiados.

El personal deberá acatar en el desempeño de su trabajo, las disposiciones del Reglamento, así como las instrucciones de los representantes de la **Empresa**; asimismo, deberá conservar en buen estado los instrumentos, útiles y materiales que se les hayan dado para el trabajo.

39ª. La **Empresa** podrá utilizar a los trabajadores en cualquier departamento, unidad o local de la misma, respetando salario y antigüedad. Queda entendido que, tratándose de cambios dentro de un mismo departamento, unidad o local, el jefe deberá, con base en su criterio, aprovechar los servicios de los trabajadores como mejor convenga al buen desarrollo de las labores.

40ª. A fin de que se garantice la continuidad del trabajo y de las actividades de producción las partes están de acuerdo en que queda pactada la movilidad y flexibilidad total en la asignación de labores, por lo que todo trabajador deberá prestar sus servicios indistintamente en cualquier puesto, asignación o trabajo, a donde se le ordene y que esté capacitado para desempeñarlo; por lo tanto, la **Empresa** queda facultada para cambiar a sus trabajadores de puesto, de actividad o de turno, temporal o permanentemente, sin que de ninguna manera se afecte el salario del trabajador.

Los cambios de actividad y la colaboración de los trabajadores se tomarán en cuenta para los ascensos y movimientos de categoría y salarios de acuerdo con la calificación que otorgue su jefe inmediato en las evaluaciones que periódicamente se efectúen.

Cuando se trate de vacantes definitivas en una categoría superior, el trabajador que asciende quedará sujeto a un período de 30 días, durante el cual deberá acreditar su capacidad y aptitudes, de lo contrario regresará al puesto que venía desempeñando.

41ª. La **Empresa** proporcionará a sus trabajadores los instrumentos, materiales y útiles necesarios para el desempeño de sus labores, así como el equipo de seguridad necesario para la prevención de accidentes, y éstos se obligan a cuidarlo y utilizarlo en el desempeño de sus labores.

Los trabajadores se obligan a tratar con cuidado los útiles, materiales, instrumentos o cualquier propiedad de la **Empresa**, de tal manera que no sufra más desgaste que el del uso natural, siendo responsables por el deterioro o pérdida que sufran por negligencia o mala fe.

La herramienta será proporcionada por la **Empresa** mediante inventario del que se responsabiliza el trabajador respectivo.

La **Empresa** cuando se requiera, proporcionará a sus trabajadores casilleros individuales provistos de los necesarios medios de seguridad para la ropa y demás objetos de propiedad individual.

42ª. La **Empresa** tiene el derecho de llevar a cabo, en todo tiempo, una revisión general de los instrumentos, materiales, casilleros, útiles de trabajo y equipo de producción que obra en poder de los trabajadores, quien podrá descontar el importe del material, instrumentos, útiles o equipo faltante, si no se comprueba la falta justificada de ellos.

43ª. Queda prohibido a los trabajadores fumar, comer, beber, consumir bebidas alcohólicas, sustancias sicotrópicas y la lectura de revistas y periódicos en cualquiera de las dependencias de la **Empresa** en donde esté prohibido fumar, comer, beber y leer. El hecho de infringir estas disposiciones, fuera del área donde esté autorizado, se considerará como desobediencia relativa al trabajo contratado y además como negligencia grave que pone en peligro la seguridad de los trabajadores, de las instalaciones o de las personas que se encuentren en ellas, por lo que será causa de rescisión justificada sin responsabilidad para la **Empresa**. De igual forma es obligación de los trabajadores utilizar el equipo de seguridad que la **Empresa** proporcione con motivo de sus labores, por lo que no usarlo le dará a la **Empresa** el derecho de aplicar las medidas correctivas necesarias e incluso la rescisión de la relación laboral por reincidencia.

44ª. La **Empresa** tiene la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, con el sindicato, en los términos de lo dispuesto por el Título Cuarto, Capítulo III Bis de la Ley en sus Artículos 153-A a 153-X, Artículo 132 Fracción XV y 391 Fracciones VII y VIII de la Ley.

En cumplimiento a la obligación señalada en el párrafo anterior, la **Empresa** proporcionará la capacitación o adiestramiento dentro de la misma **Empresa** o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la **Empresa**, podrán formularse respecto de cada establecimiento, un centro de trabajo o varios de ellos, respecto a una actividad determinada o a toda la operación de la misma.

La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo o atendiendo a la naturaleza de los servicios podrá impartirse de otra manera; cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

45ª. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que la **Empresa** preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que la **Empresa** implemente para incrementar la productividad en la misma;
II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; dicha información estará disponible para ellos en el departamento de recursos Humanos de la **Empresa** en el dispositivo que al efecto se establezca.
III. Incrementar la productividad; y
IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

46ª. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir y cumplir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

IV. Impartir a sus compañeros la capacitación y adiestramiento cuando la **Empresa** lo indique.

47ª. En los centros de trabajo de la **Empresa** con más de 50 trabajadores, las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y se encargarán de:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q de la Ley, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios, que se establecerá en los términos de este contrato;
IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

48ª. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B de la Ley;
II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la **Empresa**;
III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la **Empresa**;
IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y
V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

49ª. Se entiende por productividad, para efectos de la Ley, y de este contrato, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la **Empresa**, para la elaboración de bienes o la prestación de servicios a que esta se dedica, con el fin de promover su nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y que este sea acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar sus ingresos y el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios en los términos que se convienen en este contrato y su tabulador.

50ª. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autentificadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la **Empresa** y se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de que las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539 de la Ley.

51ª. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad

instructora, el examen de suficiencia respectivo, de lo contrario incumplirá con su contrato de trabajo y se hará acreedor a la sanción que corresponda.

52ª. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

La **Empresa** enviará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que haya expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata se tomarán en cuenta para fines de ascenso, dentro de la **Empresa** si en la misma se le proporcionó la capacitación o adiestramiento.

53ª. La **Empresa**, con el fin de contar con medidas preventivas para abatir riesgos, accidentes, siniestros promoverá la creación de brigadas de evacuación, combate contra incendio, o cualquier tipo de siniestro o eventualidad que afecte a las instalaciones o a las personas que se encuentran en ellas, con la participación de trabajadores y empleados a quienes proporcionará capacitación y adiestramiento con personal calificado y registrado ante las autoridades competentes; de acuerdo a los programas que al efecto se formulen. Igualmente proporcionará el equipo y material suficiente y necesario para dicha capacitación o en su caso para la atención de los eventos que pudieren presentarse.

Para la creación de las Brigadas de los trabajos de emergencia a que se refiere el párrafo anterior requiera se publicarán convocatorias a todo el personal interesado que se regirán de acuerdo a las disposiciones del Reglamento y de la Ley.

54ª. Todo trabajador de planta antes de ocupar con carácter definitivo, un puesto de mayor remuneración al de su puesto de origen, deberá haberse sometido a un período de capacitación y adiestramiento, tiempo que variará de acuerdo con el puesto de que se trate. Durante la capacitación y adiestramiento el trabajador continuará percibiendo el salario de su puesto de origen.

En cualquier momento, durante el período de capacitación, y adiestramiento, la **Empresa** está facultada para regresar al trabajador a su puesto original, si a su juicio la marcha de los mismos no es satisfactoria, por su parte, el trabajador tendrá derecho a regresar a su puesto de origen en cualquier momento que manifieste que no le interesa continuar con la capacitación y consecuentemente, no desea ocupar el puesto superior.

Terminando satisfactoriamente la capacitación y adiestramiento, el trabajador seguirá en su puesto de origen, hasta que exista una vacante definitiva a la que pueda aspirar.

55ª. La capacitación y adiestramiento, también será proporcionada a los trabajadores de nuevo ingreso, a los eventuales y, en general, a todos los trabajadores de acuerdo a los planes y programas que al efecto se formulen, en los términos de la Ley.

Capítulo X
Enfermedades y Accidentes

56ª. Para todos los casos en que los trabajadores sufran enfermedades naturales, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la **Empresa**, el Sindicato y los trabajadores se sujetarán precisamente a lo establecido por la Ley y por la Ley del Seguro Social.

57ª. Una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la **Empresa**, investigará las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan conforme al Artículo 509 de la Ley.

La **Empresa**, por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión de acuerdo con la normatividad vigente.

58ª. La **Empresa** deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de la maquinaria, instrumentos y materiales del trabajo, e instalará un botiquín con los medicamentos y materiales de curación indispensables para los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para que los preste.

La **Empresa** se obliga a dotar al personal a su servicio de todos los implementos necesarios para su seguridad que dispongan los Reglamentos de Higiene y Seguridad. Por su parte los trabajadores se obligan a utilizar el equipo de seguridad que la **Empresa** les proporcione, de acuerdo con lo anterior, bajo pena de sanción o inclusive de la rescisión de su relación laboral en caso de no usarlo.

La **Empresa** se obliga a proporcionar el o los botiquines de primeros auxilios que se requieran para los trabajadores de la **Empresa** y vigilará que se encuentre debidamente surtido.

Los trabajadores deberán observar las medidas preventivas de higiene que acuerden las Autoridades competentes y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como las que indiquen los representantes de la **Empresa**, para la seguridad y protección personal de los propios trabajadores, conforme a lo dispuesto en el Artículo 134 Fracción II de la Ley.

59ª. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso al servicio y a los periódicos cuando lo determine la **Empresa**, debiendo efectuarse éstos últimos con la periodicidad que establezca la Ley o sus Reglamentos, en forma obligatoria. Los médicos que los practiquen serán designados por la **Empresa**, conforme a lo dispuesto en el Artículo 505 de la Ley. Asimismo, deberán cumplir las medidas profilácticas que dicten las Autoridades competentes para prevenir o contrarrestar las epidemias.

Capítulo XI
Desarrollo, Vacantes y Antigüedad de los Trabajadores

60ª. Empresa y Sindicato con el fin de dar a los trabajadores oportunidades de desarrollo, avance y pago, de acuerdo con sus conocimientos, habilidades, experiencia y actitud en el trabajo, establecen el sistema de ascenso y desarrollo de salarios que se reglamentará en este capítulo.

62° El trabajador sólo escalará un nivel de salario o categoría en reconocimiento a sus conocimientos, habilidades, experiencia, aptitudes, eficiencia y actitud en el trabajo hasta alcanzar la última categoría o nivel de la escala salarial que corresponda a su área; salvo aquellas excepciones que sean requeridas por la operación previo acuerdo entre Empresa y Sindicato.

61ª. Para ascender de nivel de clasificación y de salario, es necesaria la certificación de habilidades técnicas y productivas en adición a las habilidades manuales del trabajo que se realiza y la satisfacción de los siguientes requisitos:

a. Cumplir con la antigüedad requerida en el cuadro de categoría para el nivel previo, salvo aquellas ocasiones en que, por necesidades de la operación, se requiera reducir dichos tiempos y así lo convengan las partes.
b. Haber cumplido y aprobado la capacitación y adiestramiento establecidos para el nivel y puesto.
c. Haber desempeñado satisfactoriamente las actividades asignadas en la cantidad y calidad establecidas por la Empresa y efectuadas con la seguridad requerida. Es decir; se tenga total cumplimiento con los indicadores de seguridad, calidad y eficiencia.
d. Haber desempeñado las actividades sobre la base del plan de oportunidades de rotación que la Empresa establezca, con la eficiencia requerida, siempre y cuando se haya aplicado el plan.
e. Haber participado activamente en la implementación de mejoras de los métodos de trabajo, organización, de su area, o lugar de trabajo; medidas de seguridad, etc., con el fin de incrementar la productividad de su departamento o tipo de trabajo.

f. Haber cumplido con las normas de disciplina, seguridad, orden, limpieza y ecología.
g. Haber participado en la capacitación y adiestramiento de los demás trabajadores y en la propia.
h. Haber cumplido con el cien por ciento de puntualidad y asistencia.

Los niveles de categoría y salario se establecerán en el Tabulador de Salarios que forma parte integrante de este contrato.

62ª. Independientemente de su remuneración, los trabajadores quedarán obligados a desempeñar las labores que corresponda a su nivel y a otros niveles de conocimientos, aptitudes y remuneración que sean capaces de desempeñar, quedando entendido que la diferencia entre unos y otros trabajadores será precisamente el grado de conocimientos y aptitudes que hubieran demostrado y que, en consecuencia, determinarán también su grado de eficiencia y de ingresos.

63ª. Cuando ocurran vacantes, temporales o definitivas, será facultad de la Empresa cubrirlas o no, dependiendo de si estas áreas son o no necesarias.

64ª. Para los efectos de los dispuesto en el Artículo 158° de la Ley y a fin de que la antigüedad se respete para los derechos que de ella dependan, no para los ascensos que se reglamentarán en los términos de los Artículos anteriores, una Comisión Mixta Integrada por el igual número de representantes de la Empresa y del Sindicato formulará cada vez que las partes lo acuerden, un cuadro General de Antigüedades, distribuido por categorías o niveles salariales y ordenará que se le dé publicidad.

Los trabajadores que no estén conformes con la antigüedad que se les señale, en el Cuadro de Antigüedades podrán formular sus objeciones a la Comisión, dentro de un plazo de treinta días contado a partir de la fecha en que aparezca publicado; una vez transcurrido este plazo no se tomará en cuanta ninguna objeción, excepto si el interesado estuviera enfermo, con permiso o vacaciones.

65ª. En relación a la fecha de publicación de las vacantes y los procesos de oleadas, se regirán por el Anexo 2 del presente y los procedimientos de certificación internos que la Empresa establezca.

Capítulo XII
Prestaciones y Cuotas

66ª. Los trabajadores tendrán derecho al pago de **aguinaldo** anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año; conforme a la siguiente tabla de antigüedad:

Cada año se aumentará un día de salario base al calculo del aguinaldo; de conformidad a la siguiente tabla hasta llegar a 30 días de salario base por concepto de aguinaldo para personal con 14 o más años de servicio en la Empresa.

1 año de servicios	**17** (diecisiete) días de salario base
2 año de servicios	**18** (dieciocho) días de salario base
3 año de servicios	**19** (diecinueve) días de salario base
4 años de servicios	**20** (veinte) días de salario base
5 años de servicios	**21** (veintiuno) días de salario base
De 14 años de servicio en adelante	**30** (treinta) días de salario base

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que le sea pagada la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado en el año.

67ª. La **Empresa** aportará a los trabajadores sindicalizados de planta el **8%** (ocho por ciento) de su salario por concepto de **fondo de ahorro** siempre y cuando ellos ahorren el mismo porcentaje. Dicho ahorro solo podrá ser retirado por los trabajadores dos ocasiones; en el mes de julio y diciembre antes del día 20 de los meses mencionados previamente, fechas que han sido establecidas por la **Empresa** o cuando por cualquier causa se termine la relación de trabajo. Este fondo de ahorro en todo caso tendrá los límites que la legislación fiscal y de seguridad social vigente establezcan para su deducibilidad y no integración salarial.

68ª. Los trabajadores sindicalizados de planta al servicio de la **Empresa**, disfrutarán de un **Seguro de Vida.** En los términos de la póliza de seguro que la **Empresa** contrate con la compañía de seguros de su elección, por la cantidad equivalente a 12 meses de salario base por muerte natural y el doble por muerte accidental.

69ª. La **Empresa** entregará cada mes a los trabajadores sindicalizados de planta entre los días 25 y 30 de cada mes, el **11%** (once por ciento) de su salario base en **vales de despensa** para la adquisición de productos de la canasta básica, sin que dicho porcentaje pueda exceder del equivalente al importe de un salario mínimo mensual, ni los límites establecidos en la legislación fiscal y la del seguro social vigentes para su deducibilidad y no integración salarial.

70ª. La **Empresa** descontará de los salarios de los trabajadores el 1% de su de su salario diario por concepto de cuotas sindicales, quedando obligado a hacer la entrega de estas al Sindicato.

71 ª. La **Empresa** se compromete a proporcionar lo necesario para que los trabajadores tengan un lugar adecuado donde ingerir sus alimentos, los cuales deberán ser suficientes y de buena calidad; así como disponer de las instalaciones sanitarias suficientes y en condiciones apropiadas para la atención de las necesidades fisiológicas e higiene de los trabajadores, quienes a su vez obligan a su buen uso y conservación.

La aportación que efectúen los trabajadores en relación con el precio de los alimentos que les ofrece la Empresa y que libremente optan por consumir, se determinará conforme a lo dispuesto en el Artículo 27-V de la Ley del Seguro Social.

Capítulo XIII
Cláusulas Transitorias

1°.- Todo lo que no esté expresamente pactado en este Contrato se regirá por las disposiciones de la Ley y en su caso el Reglamento.

2°.- La **Empresa** y el **Sindicato** acuerdan en relación al Reparto de Utilidades harán lo establecido en la Ley y formarán la comisión respectiva.
3°.- La **Empresa** y el sindicato formularán el cuadro general de antigüedades en los términos establecido por la Ley.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado y su vigencia inicia el día de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Será revisable en los términos establecidos por el Artículo 399 Bis de la Ley exactamente un año después.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma en Aguascalientes, Aguascalientes, a **1 de abril de 2021** obligándose las partes a depositarlo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por la Empresa:	**Por el Sindicato**
Eaton Industries, S. de R.L. de C.V.	**Sindicato Único de Trabajadores de Forjas y Maquinas, Conexos y Similares de la República Mexicana**
Ariana Irais Soto Fernández **Representante Legal**	**José Alfredo González González** **Secretario General**

Tabulador de Salarios vigente a partir del **1 de Abril del 2021** fecha, señalada en el cuerpo del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la empresa **Eaton Industries, S. de R. L. de C.V.** y el **Sindicato Único de Trabajadores de Forjas y Maquinas, Conexos y Similares de la República Mexicana,** el cual forma parte integrante este documento y es aplicable en el domicilio referido en la cláusula 2ª del mismo Contrato Colectivo de Trabajo.

TABULADOR DE SALARIOS			
Grupo	**Categoría**	**Puesto**	**Salario Diario 2021**
Liderazgo	I	Líder de Línea Líder de Montacarguistas y Almacenistas	$575.98
Desarrollo	H	Entrenador Almacenista	$510.77
Dominio	F	Operador de Máquinas Montacarguista Nivel 3	$447.72
Técnicos	D1	Operador Capacitado AAA Montacarguista Nivel 2	$382.20
	E2	Operador Técnico de: Cromado y Pentrex Tratamiento Térmico Soldadura Forja Montacarguista Nivel 1	$305.76
Manuales	E1	Operador Capacitado AA	$305.76
	C	Operador Capacitado A	$260.82
	B	Operador en Entrenamiento	$240.17
	A	Operador Auxiliar Materialista	$219.54

Por la Empresa: **Eaton Industries, S. de R.L. de C.V.**	**Por el Sindicato** **Sindicato Único de Trabajadores de Forjas y Maquinas, Conexos y Similares de la República Mexicana**
Ariana Irais Soto Fernández **Representante Legal**	**José Alfredo González González** **Secretario General**

Esta Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo quedó registrada bajo el número 151 del Libro denominado "Revisiones de Contratos Colectivos de Trabajo" con fecha 17 SEP 2021 de esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes.

El C. Secretario

ANEXOS

De Los Cambios De Las Categorías

1.Con la finalidad de promover el desarrollo del personal, la Empresa promoverá distintas categorías conforme a los requerimientos técnicos de su operación; las cuales se regirán por las condiciones de la cláusula XI este contrato y las condiciones de este anexo.

2.La Empresa manejará un plan anual de oleadas las cuales son referidas al tiempo definido de entrenamiento teórico y práctico; para cada uno de los niveles mencionados en las anteriores clausulas; los cuales serán evaluados y en caso de obtener la certificación del nivel que corresponda derivarán en un cambio de categoría en el nivel aplicable. Dicho plan anual será revisado con el Sindicato durante la revisión de contrato colectivo y actualizado para referencia de los asociados.

1° Oleada	Publicada el lunes de la última semana de agosto Abarcando del 1 de septiembre al 30 de noviembre
2° Oleada	Publicada el lunes de la última semana de enero Abarcando del 1 de febrero al 30 de abril

3,De los requisitos, además de los mencionados en la cláusula XI de este contrato los que se enlistan:

-Haber cumplido con el cien por ciento de puntualidad y asistencia.

-Haber cumplido con el tiempo y entrenamiento requerido del nivel previo y un nivel U en las operaciones actuales.

-No contar con n ngún contacto en los últimos 3 o 6 meses, dependiendo el periodo que requiera el siguiente nivel de entrenamiento-desarrollo.

-Cumplir con los indicadores de seguridad, calidad y eficiencia de las operaciones en que se encuentre el colaborador, actualmente.

-Contar con una calificación mínima de P3 en su APEX

-Para el caso del nivel de Líderes o Desarrolladores, haber realizado y aprobado el entrenamiento que corresponda; además de contar con las certificaciones de todas las operaciones de su línea.